



CONTENTS

Highlights	page	1
Integration	page	4
Increased Entrance Requirement	page	6
Three Phase Benefit Structure	page	9
Developmental Uses of UI Funds	page	13
Right of Appeal	page	18
Housekeeping and Other Minor Amendments	page	20

STREET, STREET

1 may be provided the provided of the contract of the contract

A new contract of the contract

P spay undanted returned most world

AUG 1979

BILL TO ESTABLISH A DEPARTMENT OF EMPLOYMENT AND IMMIGRATION
AND A CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION, AND TO
AMEND THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT:

HIGHLIGHTS

- Integration of the Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission to form the new Canada Employment and Immigration Commission, with a small supporting Department;
 - This proposal would produce a new organization capable of providing a one-stop service to clients, and would facilitate a more integrated approach to the planning and administration of employment, unemployment and immigration programs in Canada. Consultation with the private sector would be continued through representation both in the Commission and in the newly established Canada Employment and Immigration Advisory Council.
- Increase in the number of weeks required to qualify for UI benefits (the "entrance requirement") from eight weeks to twelve.
 - This amendment is proposed because it has been determined that
 UI is not the most effective means of meeting the employment
 needs of claimants with only eight to eleven weeks of insured

employment. The proposal would also promote financial equity by reducing the degree of subsidization of claimants whose attachment to the labour force is intermittent.

- An overhaul and simplification of the method used to determine a claimant's entitlement to benefit (the "benefit structure").
 - The new benefit structure would comprise an initial benefit phase, a labour force extended benefit phase and a regionally extended benefit phase. It is designed to enhance motivation to work, simplify the benefit structure, provide greater equity and be more responsive to local unemployment conditions.
- 4. Amendments to authorize developmental uses of UI funds.
 - Unemployment insurance arrangements for trainees will be streamlined; UI will now pay full income maintenance for claimants handicapped by a lack of, or inappropriate, job skills who are referred to Manpower training courses.

In addition, new experimental programs will be launched on a limited pilot project basis in the areas of job creation and work sharing. Claimants facing long-term unemployment will be offered the alternative of voluntary participation in community-oriented work projects; and, business establishments and workers faced with the

prospect of short-term layoffs will be able to avoid such layoffs through participation in work sharing schemes.

- 5. Removal of an inequity in the present right of appeal to the Umpire.
 - This amendment would grant to all claimants and employers, the right to request an appeal to the Umpire against a unanimous decision of a Board of Referees. At present, only those represented by an association can automatically appeal a unanimous decision of a Board. This change would be implemented only when the UI Appeal System is modified in the near future to reduce delays in appeal hearings.

INFORMATION PAPER #1 Integration

The Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission would be integrated to form the new Canada Employment and Immigration Commission, with a small supporting Department.

The integration would produce a new organization capable of providing a one-stop service to clients, and achieving a more integrated approach to the planning and administration of employment, unemployment and immigration programs.

The well-established policy of tripartite consultation and co-operation between government, labour and business would be continued through the representation of the private sector in the Commission itself, and in a newly established Canada Employment and Immigration Advisory Council.

The new supporting Department of Employment and Immigration would be responsible for strategic policy development, program evaluation, labour market research, and information services. It would promote the closest possible connection between labour market policies and programs, and the government's overall economic and social strategies.

The new Canada Employment and Immigration Commission would be responsible for labour market policy and for program delivery in areas such as: immigration recruitment and selection, settlement, enforcement and control; the payment of UI benefits; placement, counselling and training; and, the administration of other employment programs. It would also provide the administrative support functions for both the Commission and the Department.

The proposed Canada Employment and Immigration Advisory Council would replace the present Canada Manpower and Immigration Advisory Council and the Unemployment Insurance Advisory Committee. Its purpose would be to ensure that the direct and vital interests of the private and public sectors continue to be given balanced consideration in the formulation of policies and administration of programs.

Integration would lead to improvements in services to the public through a rationalization of the network of local offices of the existing Commission and Department and thus faster and more systematic exposure of clientèle to employment services. Integration would also lead to a simplification of the documentation required of the public.

In order to ensure no disruption in service to clients and a minimum of disruption to staff, integration would be carried out over a period of several years. Progress toward integration has already been made at national headquarters; this process would be completed by the Spring of 1977. The integration of regional and provincial offices would start then and be completed by the Fall of 1977. Local office integration would begin early in 1978.

INFORMATION PAPER #2

Increased Entrance Requirement

The number of weeks of insured employment required to qualify for unemployment insurance benefits (the "entrance requirement") would be increased from eight to twelve. This amendment is proposed because it has been determined that unemployment insurance is not the most effective means of meeting the employment needs of claimants with only eight to eleven weeks of insured employment.

The proposed change follows a two-year Comprehensive Review of the UI program.

A survey indicated that 64% of <u>all insured persons with eight to eleven</u> <u>insured weeks</u> in 1974 had dropped out of the labour force by March, 1975. This drop-out rate, significantly higher than for any other group of insured persons, indicates the unstable pattern of labour force attachment of 8-11 weekers.

Of initial claims allowed, approximately 20% of claimants exhaust their benefit entitlement. A 1973 survey of those claimants who exhausted their benefits showed that 70% of those with eight to eleven insured weeks found a job within an average of six weeks after their claims ran out. In the Atlantic region, the proportion finding work this quickly was 74%. Only 24% of the 8-11 week exhaustees found work lasting more than 20 weeks. This latter percentage is significantly less than for other exhaustee groups.

Analysis of the characteristics of the eight-to-eleven week group of claimants shows:

- 80% have no dependents;
- approximately 50% are under 25 years of age;
- many are secondary workers (working wives and youths living at home) who belong to families with incomes in the middle to upper range.

It was found that the relative cost ratio for the average eight-to-eleven week worker was 20 times that for the average insured person. The new entrance requirement would promote financial equity by reducing the degree of subsidization of claimants with short-term labour force attachment.

On the assumption that only half of claimants with 8 to 11 insured weeks would work an additional 1 to 4 weeks, approximately 50,000 individuals would be affected by the higher entrance requirement at any one point in time.

It is estimated that the proposed UI amendments would result in, at most, a two-to-three percent increase in social assistance costs.

This two-to-three percent estimate assumes that those affected by these amendments have the same likelihood as the average claimant of going on welfare. Given the characteristics of those affected, however, there is less-than-average likelihood that they would seek or obtain welfare. Moreover, this estimate does not take into account the offsetting effects of the expanded Manpower programs and services associated with the new entrance requirement.

The increase in the entrance requirement and the new benefit structure will be accompanied by new employment development programs designed to better assist those among the claimants in the eight-to-eleven week group who are experiencing continuing employment difficulties, to establish regular employment. The government has announced the doubling of the funds available for the current LIP program, and plans to spend \$350 million on an Employment Strategy in 1977-78, substantially more than the estimated \$110 million saving to the government in UI costs for the same period.

The employment programs consist of three main components: a comprehensive job creation program based on community priorities; youth employment and employability measures to ease the transition from school to work; and selective, preventive measures to reduce the risk of losing work, and hasten a return to employment.



INFORMATION PAPER #3

The Three Phase Benefit Structure

An overhaul and simplification of the method used to determine a claimant's entitlement to benefit (the "benefit structure") is proposed. The existing structure based on five benefit periods would be replaced with a simplified three phase structure.

The new structure has been developed as a result of the Comprehensive Review of the unemployment insurance program which identified problems of work disincentives, complexity and inequity related to the existing structure.

The three phase structure would be made up of an Initial Benefit Phase, a Labour Force Extended Phase and a Regionally Extended Phase. (For comparison of the five and three phase structures, see Appendix A).

The Initial Benefit Phase is structured on the basis of strict insurance principles which require that the number of weeks of benefit to which a claimant is entitled is closely related to the number of weeks a claimant has worked. One week of benefit would be allowed therefore for each insured week of employment from a minimum of twelve to a maximum of twenty-five weeks.

In the Labour Force Extended Phase, it is considered important, on grounds of equity, to ensure that those who have worked longer should be afforded longer periods of income protection. One week of benefit would therefore be allowed for every two insured weeks of employment over twenty-five insured weeks. A maximum of thirteen weeks of benefit would be payable in this phase.

The Regionally Extended Phase recognizes the need of those in areas of high unemployment for additional income protection. From two to twenty weeks of benefit would thus be payable in this phase, reaching a maximum when the regional unemployment rate exceeds 8.5%.

Overall maximum entitlement under the new benefit structure would be fifty benefit weeks to be drawn within a fifty-two week period.

It is also proposed to do away with the present "four week rule" which now results in a claim being terminated if benefits are not paid during four consecutive weeks in an extended benefit period. This rule is considered a serious disincentive to claimants who might otherwise take short-term jobs.

In summary, the three phase benefit structure is designed to simplify the administration of the program and the determination of entitlement to benefits; to establish a better balance between the number of insured weeks and benefit entitlement; to be more progressively responsive to local unemployment conditions; and, to promote motivation to work.

While the benefit entitlement of those with a shorter labour force attachment will, in general, be curtailed, adequate income protection will continue to be provided for those with longer labour force attachment and for those residing in regions with high unemployment rates.

It is planned that the three phase benefit structure would become effective on July 3, 1977, and would apply to all claims established on or after this date. Claims filed before July 3, 1977 would continue under the present five phase benefit structure.

ENTITLEMENT UNDER FIVE PHASE BENEFIT STRUCTURE

INITIAL BENEFIT PHASE 1.

- 8 weeks for all claimants with 8 to 15 insured weeks
- 1 additional week for each week of attachment between 16 and 19
- 15 weeks for all claimants with 20 or more insured weeks

RE-ESTABLISHED INITIAL PHASE 2.

- 10 weeks for all claimants

LABOUR FORCE EXTENDED PHASE

- 2 weeks for all claimants with 20 or more insured weeks
- plus 1 additional week for every two weeks attachment over 20
- maximum of 18 weeks

4. NATIONALLY EXTENDED PHASE

- O weeks if national unemployment rate is 4.0% or less
- 4 weeks if national unemployment rate is 4.1% to 5.0%
- 8 weeks if national unemployment rate is 5.1% or greater

5. REGIONALLY EXTENDED PHASE

- O weeks if regional unemployment rate is 4% or less
- 6 weeks if regional unemployment rate exceeds 4% and the national unemployment rate is less than the regional rate by more than 1%
- 12 weeks if regional unemployment rate exceeds national unemployment rate by more than 2%
- 18 weeks if regional unemployment rate exceeds national unemployment rate by more than 3%

6. MAXIMUM ENTITLEMENT - ALL PHASES

- 51 weeks

ENTITLEMENT UNDER THREE PHASE BENEFIT STRUCTURE

1 INITIAL BENEFIT PHASE

- 1 week for each insured week up to a maximum of 25 weeks

LABOUR FORCE EXTENDED PHASE

- 1 week for every two weeks of attachment over 25
- maximum of 13 weeks

3. REGIONALLY EXTENDED PHASE

- 2 weeks for every 0.5% that the regional unemployment rate exceeds 4.0%
- maximum of 20 weeks

4. MAXIMUM ENTITLEMENT - ALL PHASES

- 50 weeks

INFORMATION PAPER #4 Developmental Uses of UI Funds

Developmental uses of UI funds would provide for a streamlining of income maintenance arrangements for claimants on Manpower training courses. In addition, new experimental programs will be launched on a limited pilot project basis in the areas of job creation and work sharing.

Developmental uses of UI funds would allow participating claimants to make better use of their time on UI by providing program alternatives that are more productive for them and their communities.

1. Training

Some individuals who have a repeating pattern on UI benefits because they lack basic job skills may be able to benefit from occupational training or retraining.

Under this proposal, UI eligible trainees on federally sponsored training courses would receive their full UI benefits as their main source of income maintenance, rather than Manpower training allowances as at present. From the standpoint of developmental impact, the rationalization of financial arrangements could lead to a more effective allocation of resources, and thus potentially free up resources for additional training.

In most cases, claimants' entitlement to benefit would be more than adequate to cover the period before and during training, and the job search period after training. For those whose entitlement to benefit would not be sufficient, there would be an extension to cover the training period and a maximum of six weeks following training to carry out an active job search. These extensions of benefit entitlement would be subject to a maximum benefit period of 104 weeks.

The special extensions of entitlement and the maximum benefit period would provide claimants with greater incentive to participate in training programs, as well as sufficient flexibility for longer term training courses for higher-level skills, without serving as an inducement to prolong UI claims indefinitely.

2. Pilot Projects for

Job Creation Programs

In Canada, there are a large number of unemployed workers receiving UI benefits, while many community-oriented projects cannot be carried out because of a lack of funds to pay for such work. Under this proposal, claimants who appear likely to be on claim for some time

would be given the opportunity to participate voluntarily while on claim, in activities of social value carefully tailored to their needs, and to the needs of their communities.

In order to ensure equity and to provide incentive to participate in such programs, claimants would be paid, where necessary, a supplement to their normal UI benefit level to bring their total remuneration up to the wage level applicable to work on the project.

Where a claimant's entitlement to UI benefit would not be sufficient to cover the project and the post-project job search periods, entitlement would be extended to the end of his participation on the project, plus a maximum of six weeks. While participating in the program, claimants would be encouraged and assisted in preparing for their job searches through employment counselling, and through time off to attend actual job interviews.

It is proposed to proceed initially on a pilot project basis, which would allow assessment of the probable impact on unemployment and the labour market. An implementation date of October, 1977 is proposed for these pilot projects.

3. Pilot Projects for

Work Sharing

This proposal is designed to encourage employers faced with short-term, non-recurrent economic emergencies, to retain a full work force on a reduced work week rather than laying off part of their work force.

Unemployment Insurance would supplement the wages of all workers on a reduced week instead of providing full benefits to those who were completely laid off.

Employees who would otherwise be laid off would receive income which, while marginally lower than their normal earnings, would be higher than their regular UI benefits. They would also retain their job skills, motivation and contact with their employer.

The program would benefit employers by helping them keep their skilled labour forces intact. It would also reduce the cost of recruiting and training employees hired to replace those who do not return following a lay-off.

Such a program would require the cooperation and agreement of the employers and employees involved, and would be governed by stringent eligibility criteria.

Participation in work sharing programs would not affect eligibility for regular UI benefit in the event that individuals were later laid off completely.

Work sharing would be implemented on a pilot project basis starting October, 1977.



INFORMATION PAPER #5 Right of Appeal

Present unemployment insurance legislation does not give a claimant or employer not represented by an association the right of appeal to the Umpire against a unanimous decision of a Board of Referees, unless the Chairman of the same Board that ruled against him grants leave to appeal. The legislation does, however, authorize an association representing claimants or employers to appeal to the Umpire against a unanimous decision of a Board of Referees.

Approximately 65% of the total labour force, as well as many small employers, do not belong to any association. These people do not, therefore, have the same right of appeal as those belonging to associations.

In order to correct this inequity, it is proposed the Act be changed to grant to all claimants and employers, the right to request an appeal to the Umpire against a unanimous decision of a Board of Referees, under specified circumstances. Appeals could be heard if a Board of Referees did not observe a principle of natural justice, made an error in law in reaching its decision or based its decision on an error in fact, or if other special circumstances warranted hearing an appeal. This amendment was a positive response by the government to a recommendation to this effect made by the UIC Advisory Committee.

This change in appeal procedure would be implemented only when the UI Appeal System is modified in the near future to reduce delays in appeal hearings. As the federal Law Reform Commission is currently studying federal Appeal Systems as part of its mandate, no structural changes to the UI Appeal System would be implemented until any recommendations that the Law Reform Commission may make have been reviewed.

INFORMATION PAPER #6

Housekeeping and Other Minor Amendments

1) Definition of "Claimant" (Clause 26.(2))

In the present legislation, a "claimant" is defined as an "insured person who applies for or is in receipt of benefit under this Act". A problem in reconsidering the claims of persons who are no longer claimants exists, however, in that they are not "in receipt of benefit" and may not be "insured persons". This amendment would permit the reconsideration of claims of those persons who have been, but are no longer, claimants.

2) <u>Definition of "Employer's Premium"</u> (Clause 26.(3))

The Act at present defines "employer's premium" as "the amount that the employer of a person employed by him in insurable employment is required to pay under Section 66 in respect of that employee". Since "employee" is not defined in the Act, and since not all insured persons are employees (e.g., barbers, taxi drivers, etc.), the definition is of limited value. This amendment would amend the Act to read ""employer's premium" means the amount that an employer of an insured person is required to pay under Section 66 in respect of that insured person".

3) <u>Definition of "Employment"</u> (Clause 26.(4))

"Employment" is defined in the present Act as "the act or state of being employed". This is grammatically incorrect and should read, "the act of employing or the state of being employed". This amendment would change the Act accordingly.

4) <u>Definition of "Disentitled"</u> (Clause 29.(1))

In defining "disentitled", the present Act states "to be disentitled" under Sections 23, 25, 29..., etc. The sections referred to, however, use the expression "not entitled". This amendment would make the definition of "disentitled" consistent with these sections.

- 5) Wording Changes Extension of Qualifying
 - and Benefit Periods (Clauses 31.(1), 31.(2), 31.(3), 31.(4) and 33.(4))
 - (a) The present Act provides for extensions to a claimant's qualifying or benefit period for any <u>time</u> the claimant was, for example, in receipt of temporary total workmen's compensation. Unemployment insurance, however, counts insurable employment in weeks and pays benefits in terms of weeks. This amendment would, therefore, likewise grant extension of the qualifying or benefit period in terms of weeks.

- (b) The Act at present grants extension of the qualifying or benefit periods respectively to persons "serving a sentence of imprisonment in any gaol, penitentiary or other place of confinement". In some cases, however, a person may be charged with an offense and detained, but eventually acquitted of charges. As the Act is now worded, these people would not be eligible for extension of their qualifying or benefit period since they have not served a sentence of imprisonment. This amendment, therefore, would change the wording to persons "confined in any gaol, penitentiary or similar institution".
- (c) Two paragraphs of the present Act grant extension of the qualifying or benefit period to claimants who are "in receipt of temporary total workmen's compensation". When reference is made to these payments in other sections of the Act, however, they are always referred to as "temporary total workmen's compensation payments for an illness or injury". In the interest of uniformity of expression, this amendment would complete the definition of compensation in the former paragraphs by adding "...payments for an illness or injury".

6) <u>Minimum Rate of Benefit</u> (Clause 35)

The Act currently provides that a claimant be paid the greater of sixty-six and two-thirds percent of his average weekly insurable earnings, or twenty dollars. In light of the rising floor of minimum insurable earnings, however, this twenty dollar minimum has become redundant.

It is proposed, therefore, that reference to this minimum be removed.

7) Ten Week Requirement for

Maternity Benefits (Clause 38.(1))

In order to provide equity, this amendment would permit the Commission to determine which weeks will be considered as insurable weeks for the purpose of qualification for maternity benefits.

8) Training: Extensions of Benefit Entitlement for Non-Federal Trainees
and Definition of Approved Training: (Clause 41)

At the present time, claimants on non-federally sponsored courses receive no extension of their normal benefit entitlement. New training provisions would allow them to receive the same extensions of benefit entitlement as outlined for federal claimant/trainees in Information

Paper #4. Non-federally sponsored claimant/trainees would, therefore, be guaranteed their UI benefits throughout training. Where non-federal allowances are payable, they would continue to be deducted from UI benefits.

The present reference to approved training in the UI Act is considered to be too narrow in that it is limited to a course of instruction or training. There are a number of courses however, such as assessment or rehabilitation courses which, while assisting claimants in re-establishing themselves in jobs, cannot

properly be called courses of instruction or training. Under the proposed more flexible definition of approved training, these courses could be included.

- 9) Misleading or False Statement or Representation (Clause 43) This amendment would ensure that the section of the Act respecting penalties includes reference to <u>false or misleading representations</u> as well as false or misleading statements.
- In some cases, claimants not receiving their unemployment insurance cheques on time may have to seek welfare assistance. So that there is no duplication in payment between UIC and Welfare, the present Act authorizes the welfare office to seek reimbursement from the claimant's unemployment insurance benefits. The wording in the Act, however, is such that reimbursement can only occur from unemployment insurance benefits that are paid in the same week as welfare was paid. This amendment would authorize reimbursement from any week of UI benefit.
- Arbitration Award or Other Judgement (Clause 45)

 Two sections of the present Act deal with the reimbursement of benefits to the Commission in cases where remuneration is paid to the claimant as a result of labour arbitration awards or other judgements. The first

section deals with cases in which the employee has actually received the award and provides that the employee must return an amount equivalent to the UI benefits he has received. The second section deals with situations in which the award decision has been made, but the award not yet paid. In these cases, the employer becomes liable to repay the Commission from the award, an amount equal to the UI benefits paid to the employee.

An Umpire, in reviewing such a case, pointed out that the second section is cross-referenced to the first in such a way as to make ambiguous the responsibility of the employer to repay the Commission from the award before the award is paid to the employee. This amendment would change the wording of the Act so that the intent of the legislation is clear that the employer would be responsible to repay the Commission after the award has been made, but before it is paid, to the employee.

12) Reconciliation of English and French Versions of the Act (Clause 46)

The English version of the present Act states that no benefit period can be established unless a claimant supplies information, such as the circumstances pertaining to any interruption of earnings, etc. In the French version, "any interruption of earnings", appears as "de tout l'arrêt de rémunération", which is an improper translation of the English version. This amendment would change the French version to "de tout arrêt de rémunération".

13) Required Information (Clause 47)

The Commission, under the present Act, may require a claimant to provide additional information concerning a claim, <u>as prescribed</u>. With changing labour market conditions and the recognition of the uniqueness of each claimant, it has become impossible to prescribe every kind of additional information the Commission may need. This amendment would substitute a more straightforward provision that the Commission may simply require a claimant to supply additional information, which would also be more consistent with other related sections of the Act.

14) Reconsideration of a Claim (Clause 48.(1))

One section of the present Act authorizes the Commission, a Board of Referees or the Umpire to reconsider a claim on the presentation of new facts. Another subsection authorizes the Commission to reconsider any claim for benefit, whether or not new facts have been presented.

Although the section and subsection were intended to be independent of each other, some Umpires' decisions have used the first to restrict application of the second. This amendment would remove the possibility of confusion in the intent of these two parts of the Act and, in so doing, prevent such restriction.

15) Time Limit for Reconsideration of Claims (Clause 48.(2))

Under the present Act, the Commission is allowed 72 months to recover benefits when a false or misleading statement has been made in connection with a claim. A second part of the Act, however, limits the time

for the reconsideration of a claim to 36 months. This amendment would ensure that, when a false or misleading statement or representation has been made in connection with a claim, the Commission will be allowed a 72-month period for reconsideration of such a claim. In cases where no false or misleading statement or representation has been made, the time limit for reconsideration of a claim would remain at 36 months.

- 16) Repeal of Dependency Clause (Clause 49)

 Subsection 58(a) of the present Act deals with the dependency rate of benefit, which was repealed with Bill C-69. This amendment repeals Subsection 58(a), thus clearing up a drafting oversight.
- 17) Governor in Council Approval of Premium Rate (Clause 50)

 This amendment would require that the Commission obtain Governor in Council approval in fixing the annual UI rates of premium.
- Repeal of Experience Rating Provisions (Clauses 52 and 53)

 The present Act gives authority for experience rating. Had experience rating been implemented, it would have required employers subject to higher-than-average layoff patterns to pay higher premiums in accordance with the higher costs associated with their layoff patterns. Lower premiums would have been possible for those employers with lower layoff patterns.

 Since the provisions for experience rating were included in the Act,

however, research findings have shown that complex and costly administrative, policy and equity problems would be associated with its introduction. If all the limitations to experience rating were taken together, only about twenty percent of the estimated 1976 regular benefit costs would be experience rated. This would result in the costs associated with increased administrative complexity outweighing estimated benefits. Moreover, experience rating would reduce the redistributive effects of the program, and affect the competitive position of industries with high layoff patterns. Given the limited applicability of the concept, it is not intended to implement experience rating, and thus it is proposed to repeal those provisions of the Act relating to experience rating.

19) Retirement of Chairmen of Boards of Referees

at Age Seventy-Five (Clause 54)

Under the present Act, members of Boards of Referees are automatically retired at age seventy-five; however, no such stipulation exists for the retirement of Board chairmen. In order to provide consistency in age of retirement of chairmen and members of Boards of Referees, this amendment would set an automatic retirement age of seventy-five for chairmen.

20) Appointment of Deputy Judges as Umpires (Clause 55)

This amendment would authorize the appointment of deputy judges as umpires thereby providing for much greater flexibility in spreading out the work-load of appeals under the UI Act.

21) Repeal of Dependency Clause 61)

Subsection 119(2) refers to proof of dependency. Since dependency rate of benefit was repealed with Bill C-69, this reference is unnecessary. This amendment repeals Subsection 119(2), thus clearing up a drafting oversight.

22) Discrimination Provision Regarding

Manpower Affirmative Action Programs (Clause 66)

The wording of the present Act is such that it could be construed as prohibiting the National Employment Service from giving full effect to Special Programs, commonly referred to as Affirmative Action, designed to reduce or prevent disadvantages suffered by certain groups. This amendment would remove any inconsistency between the UI Act and the direction to be taken or already taken in both federal and provincial statutes with a view to reducing disadvantages suffered by these groups. This commitment is in line with the International Labour Organization Convention III which Canada has ratified.















par le Canada.

Le libellé de la Loi actuelle est tel qu'il peut sembler empêcher le Service national de placement de mettre pleinement à exécution les programmes spéciaux, communément appelés Action Positive, qui ont pour objet de réduire ou de prévenir les préjudices que subissent certains groupes. La présente modification éliminerait toute contradiction entre la Loi sur l'a.-c. et l'orientation que doivent prendre ou déjà prise tant dans les ordonnances fédérales que provinciales en vue de réduire les préjudices subis par ces groupes. Ces engagements vont de pair avec la Convention Ill de l'Organisation Internationale du travail entérinée

d'application de ce système, on n'a pas l'intention de le mettre en oeuvre, et il est donc proposé d'abroger les dispositions de la Loi relatives à la fixation de taux particulière.

.ed. Mise à la retraite des présidents de conseil arbitral à l'âge

de 75 ans (Art. 54 du bill)

En vertu de la Loi actuelle, les membres des conseils arbitraux sont automatiquement mis à la retraite à l'âge de 75 ans; toutefois, il n'en va pas de même dans le cas des présidents de conseil arbitral. Afin que l'âge de la retraite soit uniforme pour les présidents et les membres de conseil arbitral, la présente modification fixerait à 75 ans l'âge obligatoire de la retraite pour les présidents.

20. Nomination de juges suppléants aux postes de juges-arbitres

(Art. 55 du bill)

La présente modification permettrait la nomination de juges suppléants aux postes de juges-arbitres, ce qui élargirait de beaucoup l'éventail des juges pouvant entendre les appels interjetés en vertu de la Loi sur l'a.-c.

21. Abrogation de la clause relative aux personnes à charge

erreur de redaction.

(Art. 61 du bill)

Le paragraphe 119(2) de la Loi actuelle a trait au taux majoré pour

personnes à charge, lequel a été abrogé par le bill C-69. La présente

modification formelle abroge le paragraphe 119(2), éliminant ainsi une

17. Approbation des taux de cotisations par le gouverneur en

Conseil (Art. 50 du bill)

Par la présente modification, la Commission devrait obtenir l'approbation du gouverneur en conseil avant de fixer les taux annuels de cotisations au régime d'a.-c.

8. Abrogation des dispositions relatives à la fixation de taux

pourcentage de mises à pied êleve. Compte tenu des limites du champ influerait sur la position concurrentielle des entreprises qui ont un caux particuliers reduirait les effets de redistribution du regime, et l'emporteraient sur les avantages escomptés. De plus, la fixation de Ainsi, les coüts liès à l'accroissement de la complexité administrative prèvu des prestations ordinaires pour 1976 qui serait soumis au système. particuliers ne s'applique pas, il n'y aurait qu'environ 20% du coût confeux. Si l'on tenait compte de tous les cas ou le système de taux des problèmes d'administration, de politique et d'équité complexes et particuliers, une étude a démontre que leur mise en oeuvre engendrerait l'intégration à la Loi de dispositions relatives à la fixation de taux employeurs ayant un pourcentage de mises a pied plus bas. Or, depuis pourcentage de mises à pied. L'inverse aurait été vrai dans le cas des cotisations plus êlevê en raison des frais supérieurs liés à leur de mises à pied plus éleve que la moyenne auraient eu un taux de l'on avait mis ce système en oeuvre, les employeurs ayant un pourcentage La Loi actuelle permet d'instaurer un système de taux particulier. particuliers (Art. 52 et 53 du bill)

Même si l'article et le paragraphe sont indépendants l'un de l'autre, certains juges-arbitres ont utilisé l'article afin de limiter le champ d'application du paragraphe. La présente modification formelle éliminerait toute possibilité de confusion quant à la portée de ces deux passages de la Loi et, par le fait même, préviendrait ce genre d'interprétation restrictive.

En vertu de la Loi actuelle, la Commission a un délai de 72 mois pour procéder au recouvrement des prestations versées à la suite d'une déclaration fausse ou trompeuse. Un autre article de la Loi, cependant, prévoit un délai de 36 mois pour le réexamen d'une demande. La présente modification formelle accorderait à la Commission un délai de 72 mois pour le réexamen d'une demande en cas de déclaration ou de représentation fausse ou trompeuse. Dans tous les cas, le délai serait teprésentation fausse ou trompeuse. Dans tous les cas, le délai serait toujours de 36 mois.

16. Abrogation de la clause relative aux personnes à charge

du bill)
L'alinéa 58a) de la Loi actuelle traite du taux majoré pour personnes à
charge, lequel a été abrogé par le bill C-69. La présente modification
formelle abroge l'alinéa 58a) éliminant ainsi une erreur de rédaction.

fournisse des renseignements, comme les circonstances qui sont à l'origine de "any interruption of earnings". Dans la version française, l'expression "any interruption of earnings" est traduite par "de tout l'arrêt de rémunération", ce qui constitue une erreur de traduction. La présente modification formelle aurait pour objet de traduire

13. Renseignements requis (Art. 47 du bill)

En vertu de la Loi actuelle, la Commission peut demander à un prestataire de fournir des renseignements complémentaires concernant sa demande, <u>tel que prescrit par règlement</u>. Compte tenu de la situation changeante du marché du travail et de la reconnaissance du caractère unique de chaque prestataire, il est devenu impossible de préciser tous les renseignements complémentaire dont peut avoir besoin la Commission. La présente modification formelle remplacerait cette expression par une disposition plus directe selon laquelle la Commission peut simplement exiger d'autres renseignements du prestataire, ce qui serait également plus conforme à d'autres articles connexes de la Loi.

14. Nouvel examen de la demande (par. 48 (1) du bill)

Dans la Loi actuelle, un article autorise la Commission, un conseil arbitral ou le juge-arbitre à effectuer un nouvel examen de la demande lorsque sont présentés de nouveaux faits. Un autre paragraphe autorise la Commission à effectuer un nouvel examen de n'importe quelle demande de prestations, qu'on ait présenté ou non de nouveaux faits.

Remboursement de prestations à la suite d'une sentence arbitrale

* T T

ou de quelque autre décision judiciaire (Art. 45 du bill)

Dans la version actuelle de la Loi, deux articles ont trait au

remboursement de prestations à la Commission dans les cas où une
arbitrale ou de quelque autre décision judiciaire. Le premier article
traite des cas où l'employé a déjà reçu la rémunération et il stipule
que ce dernier doit rembourser une somme égale aux prestations d'a.-c.
qu'il a touchées. Le deuxième article traite des cas où la décision a
qu'il a touchées. Le deuxième article traite des cas où la décision a
été rendue mais où la rémunération n'a pas encore été versée. Dans ces
été rendue mais où la rémunération n'a pas encore été versée. Dans ces
prestations d'a.-c. qui ont été versées à l'employé et le remettre à la
prestations d'a.-c. qui ont été versées à l'employé et le remettre à la
prestations d'a.-c. qui ont été versées à l'employé et le remettre à la

Un juge-arbitre, étudiant un cas de ce genre, a signalé que le deuxième article renvoie au premier d'une façon telle qu'il n'est pas clair si l'employeur doit rembourser la Commission, à même la rémunêration, avant changerait le libellé de la Loi afin qu'il soit clair qu'il incombe à l'employeur de rembourser la Commission après le prononcé de la l'employeur de rembourser la Commission après le prononcé de la décision, mais avant le versement de la rémunêration à l'employé.

12. Concordance des versions anglaise et française de la Loi

(Ilid ub 84

La version anglaise de la Loi actuelle stipule qu'aucune période de prestations ne peut être établie, à moins que le prestataire ne

cours d'instruction ou de formation. Il existe cependant un certain nombre de cours, tels les cours d'évaluation ou de rééducation, qui bien qu'ils aident les prestataires à retourner au travail, ne peuvent à proprement parler être considérés comme des cours d'instruction ou de formation. La définition assouplie que l'on propose permettrait d'inclure ces cours parmi les cours de formation approuvés.

- 9. Déclaration ou représentation fausse ou trompeuse (Art, 43 du bill)
 Par la présente modification, il serait question autant des
 représentations que des déclarations fausses ou trompeuses à l'article
 de la Loi relatif aux pénalités.
- 10. Recouvrement des allocations d'assistance par prélèvement sur

Jess prestations (Art. 44 du bill)

d'assurance-chômage à temps peuvent demander l'aide du Bien-être social,

Afin qu'il n'y ait pas double paiement de la CAC et du Bien-être social,

la Loi autorise actuellement le Bien-être social à se faire rembourser à

partir des prestations d'assurance-chômage du prestataire. Toutefois,

le libellé de la Loi est tel qu'il ne peut y avoir remboursement qu'à

partir des prestations d'assurance-chômage qui sont versées pour les

semaines visées par les allocation de Bien-être. Grâce à la présente

modification, il pourrait y avoir remboursement à partir des presta
tions d'a.-c. touchées pour n'importe quelle semaine.

Règle des dix semaines touchant les prestations de maternité

Formation: Prolongation de la période de formation pour les

(Art. 38 (1) du bill)
Par souci d'équité, la présente modification permettrait à la Commission de déterminer quelles semaines seraient jugées assurables aux fins de l'admissibilité aux prestations de maternité.

stagiaires non-parrainés par le gouvernement fédéral et définition

de "cours approuvé de formation" (Art. 41 du bill)

En ce moment, les prestataires suivant des cours de formation nonparrainés par le gouvernement fédéral ne reçoivent aucune prolongation

de leur période normale de prestations. Les nouvelles dispositions en

matière de formation leur permettraient de recevoir les mêmes

prolongations de leur période de prestations que celles décrites au

document d'information #4 pour les prestataires/stagiaires suivant des

cours de formation parrainés par le gouvernement fédéral. L'on

garantirait ainsi aux prestataires/stagiaires suivant des

formation non-parrainés par le gouvernement fédéral, de recevoir des

formation non-parrainés par le gouvernement fédéral, de recevoir des

formation non-parrainés par le gouvernement fédéral, de recevoir des

formation non-parrainés par le gouvernement fédéral, de recevoir des

formation non-parrainés par le gouvernement fédéral, de recevoir des

L'expression "cours de formation approuvé" qu'utilise actuellement la Loi sur l'a.-c. est jugée trop restrictive, car elle ne vise que les

formation. Si des allocations de formation sont versées d'autres sources que du fédéral, elles continueraient d'être déductibles des

prestations d'assurance-chômage.

- La Loi permet actuellement de prolonger la période de référence ou de prestations des personnes qui "purgent une peine d'emprisonnement dans une prison, un pénitencier ou un autre lieu de détention".

 Dans certains cas toutefois, une personne peut être accusée d'un délit, détenue et en fin de compte acquittée. Selon le libellé actuel de la Loi, ces personnes ne peuvent bénéficier d'une prolongation de leur période de référence ou de leur période de prestations puisqu'elles n'ont pas purgé de peine d'emprisonnement.

 Par suite de la présente modification formelle, le libellé s'appliquerait aux personnes "détenues dans une prison, un s'appliquerait aux personnes "détenues dans une prison, un pénitencier ou autre institution de même nature".
- anglaise ne s'appliquent pas au Cexte français.
- Taux minimum de prestations (Art. 35 du bill)

 La version actuelle de la Loi stipule qu'un prestataire doit recevoir une somme égale à soixante-six et deux tiers pour cent de sa rémunération hebdomadaire assurable moyenne ou vingt dollars, la plus élevée de ces deux sommes étant retenue. Toutefois, vu l'augmentation du minimum de la rémunération assurable, la mention de la somme de vingt dollars est devenue superflue et il est donc proposé de l'éliminer.

- 3. Définition "d'emploi" (par. 26 (4) du bill)

 Note du traducteur: Les modifications proposées à la version anglaise
 ne s'appliquent pas au texte français.
- Dans la version actuelle de la Loi, le terme "inadmissible" signifie inadmissible en vertu des articles 23, 25, 29 ..., etc. Toutefois, les articles auxquels il est fait allusion utilisent l'expression "n'est pas admissible". Par la présente modification formelle, le terme "inadmissible" deviendrait conforme aux articles susmentionnés.
- Modifications apportées au libellé prolongation de la période de référence et de la période de prestations (par. 31 (1), 31 (3) et 33 (4) du bill)

 a) La version actuelle de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période de la Loi prévoit la prolongation de la période d
- de référence ou de la période de prestations du prestataire d'une de référence ou de la période de prestations du prestataire d'une durée équivalente à celle où il a été, par exemple, indemnisé pour invalidité totale temporaire par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Toutefois, l'assurance-chômage calcule l'emploi assurable en semaines et verse des cotisations pour des semaines. Par conséquent, la présente modification formelle permettrait de prolonger la période de référence ou la période de permettrait de prolonger la période de référence ou la période de prestations en termes de semaines.

DOCUMENT D'INFORMATION Nº 6

Modifications formelles et modifications secondaires

Définition de "prestataire" (par. 26 (2) du bill)

Dans la législation actuelle, le terme "prestataire" désigne un "assuré

qui est demandeur ou bénéficiaire de prestations en vertu de la présente

Loi". Toutefois, le réexamen des demandes de personnes qui ne sont plus

prestataires pose un problème en ce que ces dernières ne sont pas

"bénéficiaires de prestations" et peuvent ne pas être "assuréess". La

présente modification permettrait de réexaminer les demandes de

personnes qui ne sont plus prestataires.

Définition de "cotisation patronale" (par. 26 (3) du bill)

La Loi définit actuellement la "cotisation patronale" comme étant "la
somme qu'un employeur occupant une personne à un emploi assurable est
tenu de payer en vertu de l'article 66 pour cet employé". Puisque le
pas tous des employés (par ex., les barbiers, les chauffeurs de taxi,
etc.), la définition n'a qu'une valeur restreinte. Grâce à la présente
modification, la "cotisation patronale" désignerait "la somme que
l'employeur d'un assuré est tenu de payer pour celui-ci en vertu de

l'article 66".

appel. Le gouvernement a permis cette modification à la suite d'une recommandation formulée en ce sens par le Comité consultatif de l'assurance-chômage.

Cette modification à la procédure d'appel n'entrera en vigueur qu'après que le système d'appel de l'a.-c. aura subi, dans un avenir prochain, les changements prévus pour accélérer l'audition des appels.

Comme la Commission de réforme du droit mène actuellement, dans le cadre de son mandat, une étude sur les systèmes d'appel de l'assurance-chômage, modification ne sera apportée au système d'appel de l'assurance-chômage, avant qu'on ait analysé les recommandations de ladite Commission.

Droit d'interjeter appel

La législation sur l'assurance-chômage actuelle ne reconnaît pas à un prestataire ou à un employeur non représenté par une association le droit de porter en appel devant le juge-arbitre une décision unanime d'un conseil arbitral, à moins que le président du conseil arbitral qui a rendu la décision ne lui en accorde l'autorisation. La législation autorise toutefois une association représentant des prestataires ou des employeurs à arbitrale devant le juge-arbitre d'une décision unanime d'un conseil arbitral.

Environ 65% de la population active totale, ainsi que de nombreux employeurs de petites entreprises, n'appartiennent à aucune association. Par conséquent, ces personnes ne jouissent pas des mêmes droits en matière d'appel que les membres d'associations.

Afin de remédier à cette injustice, on propose que soit modifiée la Loi de façon à donner à tous les prestataires et à tous les employeurs le droit, dans des circonstances précises, d'en appeler d'une décision unanime d'un conseil arbitral. Un appel pourra être interjeté si un conseil arbitral n'avait pas respecté un principe de justice naturelle, s'il avait commis une erreur de droit en rendant sa décision ou fondé celle-ci sur une erreur de fait, ou si d'autres circonstances spéciales justifiaient l'audition d'un



Un programme de ce genre exigera la collaboration et l'assentiment des employeurs et de employeurs et

Le fait de participer à des programmes de partage du travail n'influera pas sur l'admissibilité aux prestations ordinaires d'assurance-chômage dans le cas des employés licenciés par la suite.

Le programme de partage du travail serait mis en oeuvre sous forme de projet pilote en octobre 1977.

chômage et le marché du travail. Ces projets pilotes pourront être lancés en octobre 1977.

Projets pilotes de partage du travail

licenciement.

Cette proposition a été conçue à l'intention des employeurs, aux prises avec des problèmes économiques non répétitifs de courte durée, afin de les encourager à conserver leur effectif complet pendant une semaine réduite de travail au lieu d'en licencier une partie. On versera ainsi des prestations d'assurance-chômage pour compléter la rémunération des employés qui ne travaillent qu'une partie de la semaine au lieu de verser le plein montant des prestations à ceux qui auraient été mis à pied.

Les employés qui auraient autrement été licenciés recevront un revenu qui, bien qu'un peu inférieur à leur rémunération habituelle, serait supérieur aux prestations d'assurance-chômage qu'ils toucheraient normalement. En outre, ils conserveront leurs compétences, leur motivation au travail et des liens avec leur employeur.

Le programme sera avantageux pour les employeurs puisqu'il les aidera à conserver tout leur personnel qualifié. On réduira ainsi le coût du recrutement et de la formation des employés qu'il faut engager pour recrutement et de la formation pas le travail à la suite d'un remplacer ceux qui ne reprennent pas le travail à la suite d'un

caractère collectif ne peuvent être menés à bien, faute de fonds pour rémunérer les travailleurs. Aux termes de la présente proposition, les prestataires qui sont susceptibles de toucher des prestations pendant quelque temps auront la possibilité de participer volontairement, pendant leur période de prestations, à des activités à caractère social soigneusement adaptées à leurs besoins et à ceux de leur collectivité.

Dans le but d'assurer une certaine justice et d'encourager la participation à ces programmes, les prestataires toucheront leur taux normal de prestations et, au besoin, un supplément afin que la somme totale soit égale au taux de rémunération généralement fixé pour le travail exécuté.

Dans le cas des prestataires dont le nombre de prestations d'assurance-chômage serait insuffisant pour couvrir la durée du projet et la période subséquente de recherche d'emploi, on prolongera leurs prestations pusqu'à la fin de leur participation au projet et on ajoutera à cela un maximum de six prestations. En même temps, on encouragera et on aidera les prestations. En prodiguant des conseils professionnels et leur laissant du temps pour prodiguant des conseils professionnels et leur laissant du temps pour participer à des entrevues avec des employeurs.

Il est proposé de procéder d'abord au lancement de projets pilotes qui permettront d'évaluer les répercussions probables du programme sur le

revenu le plein montant de leurs prestations d'assurance-chômage plutôt que des allocations de formation de la Main-d'oeuvre comme à l'heure actuelle. Du point de vue de la productivité, la rationalisation des accords financiers pourra conduire à une répartition plus efficace des ressources et par conséquent permettra de réserver ces ressources pour

Dans la plupart des cas, le nombre de prestations payables au prestataire sera plus que suffisant pour couvrir la période précédant le cours de formation, la durée du cours elle-même et la période subséquente de recherche d'emploi. Dans le cas de ceux dont le nombre de prestations sera insuffisant, on prolongera leurs prestations afin de couvrir la période de formation et un maximum de six semaines de recherche active d'emploi par la suite. Ces prolongations ne pourront recherche active d'emploi par la suite. Ces prolongations ne pourront recherche active d'emploi par la suite.

Les prolongations spéciales et la période maximum de prestations permettront aux prestataires les plus motivés de participer à des programmes de formation, aussi bien que de bénéficier d'une souplesse suffisante pour suivre des cours de formation à plus long terme, réquêrant des qualifications de niveau plus élevé, sans les encourager à prolonger leurs prestations d'assurance-chômage indéfiniment.

Projets pilotes de création d'emplois

plus de formation.

Il y a au Canada un grand nombre de chômeurs qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage alors que beaucoup de projets à

DOCUMENT D'INFORMATION NO 4 Utilisation de la caisse d'assurance-chômage à des fins de développement

L'utilisation de la caisse d'assurance-chômage à des fins de développement permettra de simplifier les mesures prises pour assurer le maintien du revenu des prestataires qui suivent des cours de formation de Main-d'oeuvre Canada. De plus, de nouveaux programmes seront mis sur pied, dans le cadre de projets pilotes limités, dans les domaines de la création d'emplois et du partage du travail.

L'utilisation de la caisse d'assurance-chômage à des fins de développement permettra aux prestataires participants de mieux utiliser la période pendant laquelle ils touchent des prestations en oeuvrant dans d'autres programmes qui seraient plus productifs pour eux et pour la collectivité.

I. Formation

Certaines personnes, s'en remettant fréquemment à l'assurance-chômage parce qu'elles n'ont pas les compétences fondamentales requises pour exercer un emploi, pourront profiter de programmes de formation ou de recyclage.

En vertu de la présente proposition, les stagiaires admissibles aux prestations d'assurance-chômage qui suivent des cours de formation approuvés par le fédéral auront comme principale source de maintien du

chômage est de 5.1% ou plus.

TATIONS FONDEE SUR LE TAUX RECIO-

- aucune prestation si le taux régional de chômage est de 4% ou moins.

- 6 prestations hebdomadaires si le taux régional de chômage est supérieur à 4% et si le taux national de chômage est inférieur au taux régional de chômage de plus de l%.
- 12 prestations hebdomadaires si le taux régional de chômage est supérieur au taux national de plus de 2%.
- 18 prestations hebdomadaires si le taux régional de chômage est supérieur au taux national de plus de 3%.

4. NOMBRE MAXIMUM DE PRESTATIONS

PAYABLES - TOUTES LES PHASES

- 50 prestations hebdomadaires

NOMBRE MAXIMUM DE PRESTATIONS

51 prestations hebdomadaires

- TAIRES POUR UNE REGION 3. PHASE DE PRESTATIONS COMPLEMEN-
- hebdomadaires - un maximum de 20 prestations taux régional de chômage en sus de 4% au chapitre du pour chaque tranche de 0.5%, - 2 prestations hebdomadaires
- D, EWBTOI TATIONS FONDEE SUR LA DUREE PHASE DE PROLONGATION DES PRES-
- de 20 semaines. d'emploi assurable en sus daire pour chaque 2 semaines - plus l prestation hebdomaon plus d'emploi assurable qui ont 20 semaines pour tous les prestataires - 2 prestations hebdomadaires
- hebdomadaires. - un maximum de 18 prestations
- aucune prestation hebdo-TAUX NATIONAL DE CHOMAGE PRESTATIONS FONDER SUR LE PHASE DE PROLONGATION DES
- de chômage est de 4% ou madaire si le taux national
- 8 prestations hebdomadaires se situe entre 4.1% et 5%. si le taux national de chômage - 4 prestations hebdomadaires

si le taux national de

A soibnaqqA

ANE D'ENSEMBLE DES STRUCTURES DES PRESTATIONS

A TROIS PHASES DE LA STRUCTURE DES PRESTATIONS PRESTATIONS PAYABLES EN VERTU PRESTATIONS PAYABLES EN VERTU

I. PHASE INITIALE DE PRESTATIONS

de 25.

assurable, jusqu'à concurrence pour chaque semaine d'emploi - 1 prestation hebdomadaire

> Y CINO PHASES DE LA STRUCTURE DES PRESTATIONS

- I prestation supplémentaire d'emploi assurable. qui ont de 8 à 15 semaines pour tous les prestataires - 8 prestations hebdomadaires I. PHASE INITIALE DE PRESTATIONS
- 15 prestations hebdomadaires qu'à concurrence de 19. assurable en sus de 15, jusbour chaque semaine d'emploi
- d'emploi assurable. qui ont 20 semaines ou plus bonr tous les prestataires

TAIRES EN RAISON DE LA CATEGORIE COMPLEMENT DE LA PHASE INITIALE 2. PHASE DE PRESTATIONS COMPLÊMEN-

- d'emploi assurable en sus de bont chaque deux semaines - 1 prestation hebdomadaire
- un maximum de 13 prestations

hebdomadaires

DE PRESTATIONS

pour tous les prestataires - 10 prestations hebdomadaires

l'admissibilité, de lier plus équitablement le nombre de prestations payables à la durée de l'emploi, de refléter plus fidèlement la situation locale du chômage et d'accroître l'incitation au travail.

Alors que le nombre de prestations payables aux prestataires n'ayant qu'une brève durée d'emploi sera en général réduit, la protection du revenu continuera d'être suffisante dans le cas des prestataires ayant une plus longue durée d'emploi ou résidant dans une région où le taux de chômage est élevé.

Il est prévu que la structure des prestations à trois phases entrera en vigueur le 3 juillet 1977 et s'appliquera à toutes les demandes de prestations présentées à partir de cette date. Les demandes présentées avant le 3 juillet 1977 seront traitées selon le régime actuel de prestations à cinq phases.

Au cours de la phase de prestations complémentaires en raison de la catégorie, on considère important, par souci d'équité, d'assurer à ceux qui ont occupé plus de semaines d'emploi assurable une période plus longue de protection du revenu. On accordera ainsi une prestation hebdomadaire pour chaque période de deux semaines d'emploi assurable excédant 25 semaines d'emploi assurable. Treize prestations hebdomadaires, au maximum pourraient être payèes au cours de cette phase.

La phase de prestations complémentaires pour une région tient compte des besoins de protection additionnelle du revenu à l'intention des travailleurs vivant dans des régions à taux élevé de chômage. On versera donc de 2 à 20 prestations hebdomadaires au cours de cette phase, le maximum étant atteint lorsque le taux régional de chômage est supérieur à 8.5%.

Le nombre total maximum de prestations payables en vertu de la nouvelle structure sera de 50, à toucher dans une période de 52 semaines.

On propose également de mettre à l'écart la présente "règle des quatre semaines", laquelle met fin à une période de prestations si les prestations ne sont pas payées pendant quatre semaines consécutives à l'intérieur d'une période de prolongation de prestations. On considère cette règle comme étant contraire à la motivation des prestataires qui autrement pourraient avoir du travail de courte durée.

En résumé, la structure des prestations à trois phases a été élaborée afin de simplifier l'administration du régime et la détermination de

La structure des prestations à trois phases

On propose une révision et une simplification de la méthode servant à déterminer l'admissibilité d'un prestataire au bénéfice des prestations à (dite "structure des prestations"). La structure actuelle des prestations à cinq phases serait remplacée par une structure simplifiée à trois phases.

Cette nouvelle structure a été élaborée par suite de l'Etude d'ensemble du régime d'assurance-chômage, laquelle révéla des problèmes d'incitation à l'oisiveté, de complexité et d'inéquité dus à la structure existante.

La structure à trois phases comprendrait une phase initiale de prestations, une phase de prestations complémentaires en raison de la catégorie et une phase de prestations complémentaires pour une région.

Note: afin de comparer les deux structures, voir l'appendice A.

La structure de la phase initiale de prestations est fondée sur les principes rigoureux de l'assurance qui exigent que le nombre de semaines de prestations auxquelles un prestataire a droit cofincide le plus possible avec le nombre de semaines de travail du prestataire. De plus, on accordera une prestation hebdomadaire pour chaque semaine d'emploi assurable, le minimum

étant de 12 prestations, le maximum de 25.

Ce montant est substantiellement plus élevé que les \$110 millions que le gouvernement prévoit épargner, pour la même période, sur les coûts d'assurance-chômage.

Les programmes d'emplois visent trois secteurs principaux: un programme créateur d'emplois complet reposant sur des priorités sociales; l'embauchage des jeunes et l'adoption de mesures destinées à faciliter la transition entre l'école et le marché du travail; et l'adoption de mesures de sélection et de prévention conçues pour diminuer les risques de perte d'emploi et hâter le retour au travail.

Supposant que seulement la moitié des prestataires ayant de 8 à 11 semaines d'emploi assurable occuperait son emploi assurable pour une période additionnelle de l à 4 semaines, environ 50,000 personnes pourraient alors être touchées par la nouvelle condition d'admission.

Selon les prévisions, les modifications proposées à l'a.-c. entraîneraient une hausse maximale de 2 à 3% des sommes versées en allocations d'assistance sociale. Ces prévisions supposent que les prestataires touchés par cæ modifications auront recours aux allocations d'assistance sociale dans la Toutefois, étant donné les prestataires ayant une durée moyenne d'emploi. probabilité qu'ils réclament ou obtiennent des allocations d'assistance sociale est moins que moyenne. De plus, cette estimation ne tient pas sociale des effets compensateurs de l'expansion des programmes et des compte des effets compensateurs de l'expansion des programmes et des services de main-d'oeuvre associés à la nouvelle condition d'admission.

L'augmentation du nombre minimal de semaines d'emploi assurable requis et la nouvelle structure des prestations seront mises en oeuvre de concert avec les nouveaux programmes favorisant l'emploi. L'ensemble de ces programmes sera axé sur les prestataires ayant de huit à onze semaines d'emploi assurable qui éprouvent des difficultés à trouver et conserver un emploi régulier. Le gouvernement a annoncé qu'il doublait les crédits affectés au programme courant d'initiatives locales (PIL); il entend consacrer, en programme courant d'initiatives locales (PIL); il entend consacrer, en programme sonna de \$350 millions aux programmes d'emploi.

période de prestations. Dans la région de l'Atlantique, le taux des prestataires de cette catégorie a été de 74%. Seulement 24% des prestatieres qui avaient de huit à onze semaines d'emploi assurable et avaient épuisé leurs prestations ont trouvé un emploi se prolongeant au-delà de 20 semaines. Ce taux est de beaucoup inférieur que pour les autres prestaties ayant épuisé leurs prestations.

Une analyse du groupe des prestataires ayant de huit à onze semaines d'emploi assurable révèle que:

- 80% d'entre eux n'ont aucune personne à charge;
- environ 50% d'entre eux ont moins de 25 ans;

courte durée.

- un bon nombre d'entre eux ne sont pas soutien de famille principal (l'épouse ou les jeunes qui travaillent et vivent à la maison) et appartiennent à des familles dont le revenu est moyen ou élevé.

On a découvert que le coût était vingt fois plus élevé pour la catégorie des prestataires ayant de huit à onze semaines d'emploi. Cette nouvelle condition des prestataires ayant une durée moyenne d'emploi. Cette nouvelle condition d'admission favorisera une répartition financière plus juste, en réduisant le montant des prestations accordées aux prestataires dont l'emploi est de

DOCUMENT D'INFORMATION NO Nouvelle condition d'admission

Le nombre de semaines d'emploi assurable requis pour ouvrir droit aux prestations d'assurance-chômage (la "condition d'admission") sera porté de huit à douze. On a proposé cette modification parce qu'il a été établi que l'assurance-chômage n'est pas le moyen par excellence de répondre aux besoins réels d'emploi des prestataires ayant de huit à onze semaines d'emploi assurable.

La modification proposée fait suite à une étude globale de deux ans du régime d'assurance-chômage.

Une enquête menée auprès des prestataires de 1974 a démontré que 64% de tous les assurés dont l'emploi assurable avait duré de huit à onze semaines ne faisaient plus partie de la population active en mars 1975. Ce taux, de beaucoup plus élevé que pour tout autre groupe de prestataires, est sur le plan de l'emploi, un indice de l'instabilité des prestataires, dont la durée de travail est de 8 à 11 semaines.

Environ 20% des prestataires dont la demande initiale est acceptée épuisent les prestations auxquelles ils ont droit. Une étude menée en 1973 auprès des prestations a révélé que 70% de ceux qui avaient eu de huit à onze semaines d'emploi assurable avaient trouvé un travail moins de six semaines, en moyenne, après l'expiration de leur



et provinciaux commenceront alors à fusionner pour que le tout soit complété à l'automne de 1977. Le fusionnement des bureaux locaux commencerait au

début de 1978.

La nouvelle Commission de l'emploi et de l'immigration aura la charge d'autres aspects du régime comme la sélection et le recrutement en matière d'immigration, l'établissement, l'exécution et le contrôle; le paiement des prestations d'assurance-chômage; le placement, le counselling, la formation et l'administration de programmes d'emploi. Elle s'occupera aussi des et l'administration de programmes d'emploi. Elle s'occupera aussi des questions administratives à la fois pour la Commission et le ministère.

Le nouveau Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration remplacera le Conseil canadien actuel de la main-d'oeuvre et de l'immigration et le Comité consultatif de l'assurance-chômage. Il devra veiller à ce qu'une égale importance soit accordée aux intérêts directs et fondamentaux des secteurs privé et public au moment de la formulation des lignes de conduite et de l'application des programmes.

Le fusionnement donnera lieu à une amélioration des services fournis au public grâce à la rationalisation du réseau des présents bureaux locaux de la Commission et du ministère, ce qui permettra à la clientèle d'avoir accès plus rapidement et de façon plus systématique aux services d'emploi. En outre, il y aura simplification des documents que doit remplir le public.

Afin d'éviter toute interruption des services aux clients et un minimum d'interruptions pour le personnel, le fusionnement s'échelonners sur plusieurs années. Déjà au bureau central, le processus est en bonne voie; le tout devrait être terminé d'ici au printemps 1977. Les bureaux régionaux

DOCUMENT D'INFORMATION NO I

Fusionnement

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et la Commission d'assurance-chômage fusionneront et formeront la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration et un ministère de soutien.

Ce fusionnement fera naître un nouvel organisme capable d'offrir à ses clients tous les services à un seul endroit et de favoriser l'adoption d'une approche plus intégrée pour la planification et l'administration des programmes relatifs à l'emploi, au chômage et à l'immigration.

La ligne de conduite bien établie de consultation et de collaboration tripartite entre le gouvernement, les syndicats et le monde des affaires sera maintenue grâce à la représentation du secteur privé au sein de la Commission proprement dite et au sein du nouveau Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration.

Le nouveau ministère de soutien de l'emploi et de l'immigration sera chargé de l'élaboration d'une ligne de conduite stratégique, de l'évaluation du régime, des recherches en marché du travail et des services d'information. Il verra à ce que le programmes et les lignes de conduite en matière de marché du travail concordent le plus possible avec les stratégies sociales et économiques d'ensemble du gouvernement.



demande, suivent des cours de formation assurés par Main-d'oeuvre

.sbsnsJ

.laqqs'b

En outre, de nouveaux programmes seront lancés à titre de projets pilotes d'une durée limitée dans les domaines de la création d'emplois et du partage du travail. Les prestataires qui risquent d'être longtemps en chômage pourront participer volontairement à des projets de travaux communautaires. De même, les entreprises et les travaux communautaires. De même, les entreprises et les projets période pourront éviter un tel licenciement en participant à un période pourront éviter un tel licenciement en participant à un programme de partage du travail.

Suppression d'une injustice qui existe actuellement dans l'exercice du droit d'appel devant le juge-arbitre.

en appeler devant le juge-arbitre d'une décision unanime d'un conseil arbitral. Selon la présente législation, seulement les prestataires représentés par une association peuvent, de façon automatique, en appeler d'une décision du Conseil. Cette modification sera mise en oeuvre uniquement lorsque le système d'appel de l'assurance-chômage aura sous peu été amendé, dans le dessein de diminuer les délais

répondre aux véritables besoins en matière d'emploi des prestataires qui n'ont que de huit à onze semaines d'emploi assurable. Cette proposition favoriserait également l'équité financière en diminuant l'aide pécuniaire accordée aux prestataires qui n'ont qu'une durée intermittente d'emploi.

- 3. Révision et simplification de la méthode utilisée pour déterminer l'admissibilité au bénéfice des prestations (la "structure des prestations").
- La nouvelle structure comprendra une phase initiale de prestations, une phase de prestations complémentaires en raison de la catégorie et une phase de prestations complémentaires pour une région. Elle a pour objet d'accroître la motivation au travail, de simplifier la structure des prestations, d'offrir un traitement plus équitable et de tenir davantage compte de la situation locale du chômage.
- 4. Modifications autorisant l'utilisation de la caisse d'assurance-chômage

à des fins de développement.

Les dispositions de l'assurance-chômage relatives aux stagiaires seront simplifiées; l'assurance-chômage assurera un plein maintien du revenu aux prestataires qui, parce qu'ils manquent de compétences professionnelles ou parce que leurs compétences ne sont pas en

L'IMMICRATION ET MODIFIANT LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMACE:

POINTS SAILLANTS

- Fusionnement du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et de la Commission d'assurance-chômage afin de former la nouvelle Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration et un ministère de soutien.
- Cette proposition créera un organisme capable d'offrir à ses clients tous les services en un seul endroit et elle facilitera l'adoption d'une approche plus intégrée de la planification et de l'application des programmes relatifs à l'emploi, au chômage et à l'immigration au canada. On continuera à consulter le secteur privé puisqu'il sera représenté au sein de la Commission, de même qu'au sein du nouveau consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration.
- 2. Augmentation, de huit à douze, du nombre de semaines d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage ("conditions d'admissibilité").
- Cette modification est proposée parce qu'on estime que l'assurance-chômage n'est pas le moyen le plus efficace de

CONTENU

	secondaires
	Modifications formelles et modifications
77	Document d'information No 5
	Droit d'interjeter appel
41	Document d'information No
	de développement
	Utilisation de la caisse d'assurance-chômage
II	Document d'information No 3
	La structure à trois phases des prestations
L	ON noisemsoni's Sommood
	Nouvelle condition d'admission
7	Document d'information No 1
	Fusionnement
T	Points saillants
9gs4	

77

Document d'information N° 6



